

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN VI UNIT OPHIR SARIAK**

**Hendri Rosa**

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman, Simpang Empat.

**Diterima 7 September 2015**

**Disetujui 28 September 2015**

## **ABSTRAK**

Hasil produksi perkebunan kelapa sawit berupa CPO (*Curt Palm Oil*) sudah merupakan komoditi andalan perekonomian Indonesia. Agar produksi CPO terus meningkat, perusahaan perkebunan sawit termasuk PTPN VI unit Ophir Sariak harus mampu meningkatkan produksinya. Agar perusahaan mampu memproduksi pada tingkat yang optimal, diperlukan adanya dukungan karyawan yang berkinerja tinggi. Penelitian ini menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PTPN VI unit Ophir Sariak. Populasi penelitian keseluruhan Karyawan PT. PTPN VI Unit Ophir sebanyak 625 orang. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 87 orang berdasarkan rumus Slovin. Pengukuran variabel dengan instrument yang dikuantitatifkan dengan skala Likert. Pengujian hipotesis dengan regresi linier berganda menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,384 dan nilai signifikansi 0,003 ( $<0,05$ ). Pelatihan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,336 dan nilai signifikansi 0,020 ( $<0,05$ ). Koefisien determinasi sebesar 47,3% menunjukkan kontribusi lingkungan kerja dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah 47,3%, sedangkan sisanya 52,7% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa Pimpinan PTPN VI unit Ophir Sariak didalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya dapat dilakukan dengan meningkatkan kondisi lingkungan kerja dan melakukan pelatihan karyawan secara berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

**Kata kunci :** Kinerja karyawan, lingkungan kerja dan pelatihan.

## **ABSTRACT**

*The production of oil palm plantations, CPO (Curt Palm Oil), has been a mainstay of the economy of Indonesian commodities. In order to continue to rise the CPO production, the oil palm plantation company, must be able to increase production. So that the company is able to produce at an optimum level, necessary to support high-performing employees. This study to analyzed the effect of environment and training on employee performance on PTPN VI Ophir unit. The study population overall employee of PT. PTPN VI Ophir Unit as 625 people. The number of samples is set as 87 people based on Slovin formula. Measurement of variables with quantitative instruments with Likert scale. Hypothesis testing with multiple linear regression find the results that the environment has a positive and significant impact on employee performance with a coefficient of 0.384 and a significance value of 0.003 ( $<0.05$ ). Training has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of 0.336 and a significance value of 0.020 ( $<0.05$ ). The coefficient of determination of 47.3% shows the contribution of the environment and training in improving the performance of employees is 47.3%, while the remaining 52.7% is influenced by other variables. The results of this study imply that the leaders of PTPN VI Ophir Unit to improve the performance of employees can be done by improving the working conditions and employees training.*

**Keywords:** Employee performance, environment and training.

## PENDAHULUAN

Produk perkebunan kelapa sawit dewasa ini merupakan komoditas penting dalam perekonomian Indonesia. Indonesia telah menjadi Negara produsen sawit utama dunia yang telah memasok kebutuhan lemak nabati masyarakat dunia. Untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan produk komoditas hasil perkebunan sawit sudah barang tentu perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan sawit harus mampu menerapkan manajemen professional dalam mengelola perusahaan termasuk manajemen sumber daya manusia.

PTPN VI adalah salah satu perusahaan perkebunan sawit yang cukup penting di Indonesia dan unit Ophir Sariak Pasaman Barat merupakan salah satu lokasi perkebunan yang terpenting pula dilingkungan perusahaan PTPN VI. Agar unit perusahaan ini mampu secara konsisten memberikan kontribusinya kepada perusahaan dan kepentingan produk sawit nasional, perusahaan ini harus mampu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya pada kondisi yang optimal.

Kinerja Menurut Riva'i (2009) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2010), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2009) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PTPN VI unit Ophir Sariak, pimpinan perusahaan ini dituntut untuk mampu menerapkan manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawannya. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting didalam ilmu manajemen sumber daya manusia karena pada hakekatnya untuk mencapai tujuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Menurut Robbins (2007) diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain lingkungan kerja. Sejalan dengan teori tersebut hasil penelitian hasil penelitian Diana (2013)

menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bapeda Lhoksumawe dan penelitian Zainul & Taufik (2014) juga menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PD. PAM Lumajang. Hubungan pelatihan dengan kinerja dikemukakan oleh Rivai (2011) yang mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu preoses dalam upaya peningkatan kinerja dimasa kini dan masa yang akan datang. Sedangkan menurut Simamora (2008), manfaat pelatihan adalah agar karyawan mencapai standar kinerja yang dapat diterima. Teorini ini dibuktikan secara empiris oleh penelitian Mirza (2012) dan penelitian Aris (2012) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pramudyo (2010) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugasnya. Andrew E. Sikula (2009) mengatakan pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan posedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan diatas didukung hasil penelitian sebelumnya, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan pelatihan adalah variabel-variabel penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, terdapat landasan yang kuat bagi peneliti untuk melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai PTPN VI Unit Ophir Sariak.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Menurut Rivai dan Sagala (2009) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sedarmayanti (2004) menyatakan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Mangkunegara (2010) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2009) kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan Jasa - jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

Menurut Mashun (2006) kinerja adalah mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Menurut Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang berkenaan dengan pelaksanaan tugas yang dipikulkan pada seseorang atau tim.

Sedangkan indikator variabel kinerja menurut Riduwan (2007) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi dalam melaksanakan tugas dan sikap kerja. Namun Janseen dan Onne (2001) dalam Mas'ud (2004) menggunakan indikator pengukuran kinerja karyawan adalah : kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, efisiensi, kreatifitas dan keandalan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (1991) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan ke-bisingan. Menurut As'ad (1991) lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Unsur-unsur lingkungan kerjamenurut Kartono (1995) adalah tuturkata di antara tenaga kerja, sikap tolong menolong, sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan dan sikap kekeluargaan di antara tenaga kerja. Sedangkan keadaan yang mendukung lingkungan kerja menurut Nitisemito (1991) adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran

dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Menurut Robbins (2003) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran menurut. Anwar Prabu Mangkunegara (2005) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Alex S. Nitisemito (1992) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Basuki dan Susilowati (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Untuk mengukur variabel lingkungan kerja dilakukan berdasarkan indikatornya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

#### **1. Penerangan/cahaya di tempat kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

## 2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

## 3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

## 4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

## 5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

## Pelatihan

Menurut pendapat Andrew E. Sikula (2009) pelatihan (*training*) adalah suatu proses

pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. A. Fikri Jahrie dan S. Hariyanto (2009) mengemukakan Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, pengetahuan, atau pembahasan sikap individu. Di dalam pelatihan ini juga merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana karyawan dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan atau performansi kerja. Sedangkan Mangkunegaran (2010) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

John Soeprihanto (1994) mengemukakan arti pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2007), ada tujuh maksud utama program pelatihan dan pengembangan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keuasaan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberikan kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal. meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relations*.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai agar lebih terampil dan mampu dalam melakukan pekerjaan dimana materi pelatihan ditentukan sesuai kebutuhan pekerjaan dan pelaksanaannya dilakukan dalam waktu yang pendek.

Manfaat nyata dari pelatihan menurut Proctor dan Thorton dalam Mangkunegara (2010) diantaranya yaitu:

1. Menaikkan rasa puas pegawai
2. Pengurangan pemborosan
3. Mengurangi turn over
4. Memperbaiki metode dan sistem bekerja
5. Meningkatkan tingkat penghasilan
6. Menurunkan biaya lembur

7. Menurunkan biaya pemeliharaan mesin
8. Mengurangi keluhan pegawai
9. Mengurangi kecelakaan
10. Memperbaiki komunikasi
11. Meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai
12. Menimbulkan kerjasama yang lebih baik.

Didalam prakteknya sebagaimana dikemukakan Hasibuan (2007), program pelatihan terdapat dua kategori pokok yang memiliki sasaran pengajaran, yaitu: Metode Praktis (*on the job training*) dan metode klasikal yaitu presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*).

a. Metode *On The Job Training*

Merupakan pelatihan dimana peserta dilatih langsung ditempat kerja. Dengan pelatihan langsung di tempat kerja maka kemampuan peserta latihan dapat meningkat didalam mengerjakan tugasnya pada saat ini. Meskipun demikian metode ini sering menimbulkan kelemahan karena sering berjalan dengan tidak sistimatis dan kurang efektif bila tidak dikendalikan. Oleh karena itu pelatihan praktek kerja ini harus tetap dilakukan secara konsepsional. Teknik-teknik yang biasanya digunakan adalah:

1. Pelatihan instruksi pekerjaan  
Melatih karyawan tentang cara melakukan pekerjaan baru. Petunjuk pelaksanaannya dilakukan langsung pada saat mengerjakan.
2. Magang (*Apprenticeship*)  
Merupakan bentuk pelatihan dengan jalan belajar bersama satu kelompok orang yang telah berpengalaman. Metode ini dikombinasikan dengan metode off the job training. Metode ini sangat sesuai untuk karyawan yang memerlukan keterampilan / skill yang sedang.
3. *Coaching*  
Karyawan dibimbing oleh atasan secara langsung, didalam mengerjakan pekerjaannya secara routine. Dalam hal ini pelatihan diberikan oleh atasan langsung sambil melakukan pekerjaannya sehingga tidak menyita waktu untuk memberikan pelatihan secara khusus.
4. Rotasi Jabatan  
Dengan penempatan karyawan pada tugas dan jabatan yang sama sekali berbeda dengan tugas sebelumnya. Pada saat karyawan menempati jabatan barunya

secara otomatis karyawan akan berlatih kembali dengan mempelajari tugas dan kewajibannya di bidang tugas yang baru tersebut.

5. Penugasan sementara

Penugasan sementara pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu secara insidental. Pelatihan dengan cara ini biasanya diperuntukkan bagi karyawan yang belum pernah mendapat tugas dalam bidang yang baru tersebut.

b. Metode *Off The Job Training*

Merupakan pelatihan dimana peserta dilatih secara khusus pada suatu tempat pelatihan tertentu seperti Pusat Pelatihan (*Training Centre*). Metode ini biasanya berjalan dengan teratur. Peserta pelatihan lebih konsentrasi mengikuti pelajaran yang diberikan sehingga lebih efektif dan kemampuan karyawan dapat lebih ditingkatkan. Hal ini karena pelatihan seperti ini telah dirancang sedemikian rupa melalui kebijakan pelatihan yang terprogram dengan baik. Teknik-teknik yang biasanya digunakan antara lain adalah:

1. Tugas Belajar.  
Karyawan yang akan dilatih dikirim ke lembaga pelatihan atau lembaga pendidikan tertentu sesuai bidang yang akan ditanganinya. Penguasaan pengetahuan tentang pekerjaannya benar-benar digodok dalam pelatihan ini sehingga diharapkan setelah menyelesaikan pelatihan, karyawan siap dan mahir melakukan pekerjaannya.
2. Pelatihan secara khusus berupa *in-house training*  
Pelatihan semacam ini biasanya dilakukan untuk organisasi yang mengharuskan karyawan dalam jumlah tertentu biasanya cukup banyak untuk menguasai satu bidang yang sama. Maksud dilakukan pelatihan semacam ini adalah melatih sekelompok karyawan dalam organisasi/perusahaan yang bersangkutan tetapi dilakukan secara khusus sehingga tidak mengganggu atau terlibat dalam pekerjaan sehari-hari.

Menurut Mathis dan Jackson (2009) Pelatihan kerja juga dapat berfungsi menciptakan kepuasan kerja serta merupakan alasan pokok individu untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Sedangkan Handoko (2009) mengatakan bahwa karyawan yang menjadi lebih terlatih, terdidik dan lebih ahli, maka dapat meningkatkan kepercayaan dirinya.

Diatas juga telah disebutkan bahwa Robbin (2014) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara umum terbagi menjadi 2 faktor yaitu, faktor instrinsik yang terdiri dari *variety, social status, moral status, security, social service, authority, ability, utilization, responsibility, creativity, achievement*, dan faktor ekstrinsik yang terdiri dari *compensation, advancement, coworkers, human relations supervisions, technical supervisions, company policies and practices, working conditions, recognition*.

Dari faktor-faktor kepuasan kerja yang di kemukakan oleh Spector dalam Robins (2014) ini diantara unsur-unsur faktor intrinsik yaitu *ability* (kemampuan), *creativity* (kreativitas) dan *achivement* (prestasi) merukan hasil dari kegiatan pelatihan, sehingga pelatihan dapat pula dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Sedangkan hubungan pelatihan dengan kinerja dikemukakan oleh Rivai (2009) yang mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu preoses dalam upaya peningkatan kinerja dimasa kini dan masa yang akan datang. Sedangkan menurut Alfianto (2009), program peningkatan kinerja harus dilakukan dengan evaluasi sistem penggajian dan mengadakan pelatihan.

Variabel pelatihan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang dikemukakan Abeeha & Bariha Batool (2012) terdiri dari :

- a. *Learning Experience* (pengalaman belajar)
- b. *Trainer Quality* (Kualitas Pelatih)
- c. *Training Design* (rancangan pelatihan).

## PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS

### Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan pendapat Robins (2007) lingkungan kerja adalah salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja. Pendapat ini dibuktikan oleh hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian Diana (2013) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bapeda Lhoksumawe dan penelitian Zainul & Taufik (2014) juga

menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PD. PAM Lumajang.

Berdasarkan hal-hal tersebut maka dapat dikembangkan hipotesis kedua sebagai berikut :

**H<sub>1</sub>:** Lingkungan kerja berpengaruh ppositif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN VI unit Ophir Sariak.

### Pelatihan terhadap kinerja

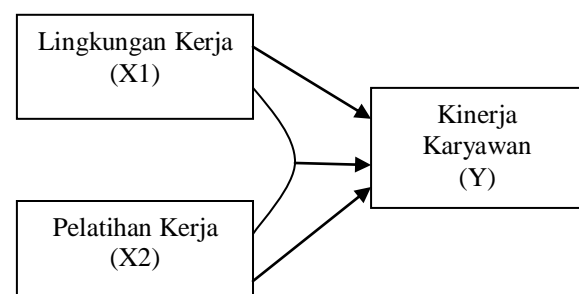
Menurut Hasibuan (2007), maksud utama program pelatihan dan pengembangan diantaranya memperbaiki kinerja. Hasil penelitian Widhayu, dkk. (2013) yang meneliti pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Leonardo (2013) yang meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut diatas maka dapat dikembangkan hipotesis ketiga sebagai berikut :

**H<sub>2</sub> :** Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PTPN VI unit Ophir Sariak.

Berdasarkan teori yang dikemukakan para pakar sebagaimana telah disebut diatas tentang hubungan-hubungan antar variabel penelitian didukung pula oleh temuan hasil penelitian, maka dapat dikembangkan model penelitian sebagai berikut :

**Gambar 1 : Model Penelitian**



## METODE PENELITIAN

### Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di Pasaman Barat dengan objek penelitian adalah karyawan PTPN VI unit Ophir Sariak.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran (2006) populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti.

#### Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Ophir Pasaman Barat yang berjumlah sebanyak 625 orang.

#### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian skripsi ini pengambilan jumlah sampel dihitung dengan rumus Slovin dengan tingkat toleransi 10% berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Hasil perhitungan dengan rumus tersebut diperoleh sampel sebanyak 87 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *Stratified Random Sampling*.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini digolongkan dalam dua jenis yaitu :

1. Data primer, yaitu yang diperoleh secara langsung atau data yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner langsung kepada responden.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung, diperoleh dengan cara mendapatkan referensi melalui literature buku, artikel ilmiah, hasil penelitian dan sumber-sumber lainnya.

## Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan 2 (dua) jenis metode pengumpulan data yaitu Kuisioner (angket) yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dan observasi (pengamatan) yang dilakukan secara langsung kepada objek-objek penelitian khususnya yang menyangkut variabel yang diteliti.

## Pengujian Instrumen Penelitian

### Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *corrected item-total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid bila memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30 dan sebaliknya (Maholtra, 1993). Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 16,0.

### Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* yang menurut Sekaran (2009), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih dari 0,70. Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS Versi 16,0.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan analisa regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang menurut Ghazali (2005) terdiri dari uji normalitas data, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Adapun metode pengujian dilakukan sebagai berikut :

1. Normalitas data diuji dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal bila nilai asyim sig (2 tailed) > 0,05.
2. Uji linieritas dengan *Compare means*. Bila signifikansi linierity pada ANOVA table < 0,05 maka dinyatakan linier.
3. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Variabel independen dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas bila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10.

4. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pada grafik Scatterplot. Bila data menyebar tanpa membentuk pola tertentu dan berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dinyatakan bebas dari masalah multikolinieritas.

### Analisa Regresi Berganda

Tehnik pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linier berganda.

Berdasarkan model penelitian dalam penelitian ini maka rumus persamaannya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

a	= Konstanta
X <sub>1</sub>	= Lingkungan kerja
X <sub>2</sub>	= Pelatihan
Y	= Kinerja Karyawan
e	= variabel pengganggu.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh atau besarnya kontribusi variabel-variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Nazir (2011) mengatakan bahwa dalam analisa regresi diperlukan juga untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi dari variabel independen. Untuk ini digunakan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Rentang koefisien R<sup>2</sup> adalah dari 0 s/d 1. Semakin koefisien R<sup>2</sup> mendekati angka 1 maka pengaruh variabel independen semakin besar terhadap variabel dependen. Dalam menghitung koefisien R<sup>2</sup> dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16.0.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dipakai untuk menguji kelayakan model penelitian. Model penelitian harus layak berdasarkan pengujian ini agar dapat dilanjutkan dengan pengujian hipotesis (uji t).

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini untuk menguji hipotesis secara parsial, yaitu untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas sebagaimana terlihat pada table 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan mengukur semua variabel dalam penelitian ini adalah valid sehingga seluruh item pernyataan itu dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil pengujian reliabilitas dari seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* karena sesuai pendapat Sekaran (2007) bilamana nilai *Cronbach's alpha* diatas 0,70 dapat dinyatakan *reliable*. Semua hasil uji reliabilitas terhadap variabel-variabel penelitian nilai *Cronbach's alpha* diatas 0,70.



**Tabel 1 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Jlh Pernyataan	Tidak Valid	Valid	Cronbach's alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	6	0	6	0,796	Reliable
Lingkungan Kerja	6	0	6	0,859	Reliable
Pelatihan	5	0	5	0,916	Reliable

Sumber : Diolah dari data primer (2015)

### Uji Asumsi Klasik.

Pengujian normalitas data dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS versi 16. Penentuan normal tidaknya data dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed). Bila nilainya  $> 0,05$  maka data dinyatakan normal dan sebaliknya bila  $< 0,05$  dinyatakan tidak normal. Dari hasil pengukuran terlihat bahwa semua variabel yang diuji menunjukkan nilai signifikansi  $> 0,05$  sehingga data dinyatakan normal.

Sedangkan uji linieritas yang dilakukan dengan compare means melalui bantuan program SPSS versi 16 menunjukkan semua variabel independen bersifat linier terhadap variabel dependen karena semua nilai linierity menunjukkan angka  $< 0,05$ .

Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan semua variabel nilai *tolerance* menunjukkan  $> 0,10$ . Sedangkan nilai VIF semua variabel menunjukkan  $< 10$ . Dengan demikian data menunjukkan terbebas dari masalah multikolinieritas yang berarti tidak terdapat pengaruh yang berarti sesama variabel independen.

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan dengan melihat pada grafik Scatterplot berdasarkan bantuan program SPSS versi 16 menunjukkan data menyebar tanpa membentuk pola yang teratur dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Ini artinya data terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 2 : Hasil Regresi Berganda, Uji F dan Koefisien Determinasi**

Variabel	Model 1	
	B	Sig.
Konstanta	0,838	
Lingkungan Kerja (X1)	0,384	0,003
Pelatihan (X2)	0,336	0,020
F	25,617	0,000
R <sup>2</sup>	0,473 atau 47,3%	

## PEMBAHASAN

1. Hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa seluruh model signifikan dan layak sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis.
2. Hipotesis pertama diterima, karena hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN VI unit Ophir Sariak dengan koefisien sebesar 0,384 dan nilai signifikansi 0,003 ( $<0,05$ ).
3. Hipotesis kedua juga diterima, karena hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN VI unit Ophir Sariak dengan koefisien sebesar 0,336 dan nilai signifikansi 0,020 ( $<0,05$ ).
4. Koefisien determinasi sebesar 47,3% menunjukkan kontribusi lingkungan kerja dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan PTPN unit Ophir Sariak adalah 47,3%, sedangkan sisanya 52,7% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasi dan lain-lainnya.

## IMPLIKASI

Hasil penelitian ini memberikan implikasi kepada pimpinan PTPN VI unit Ophir Sariak agar dalam meningkatkan kinerja karyawannya dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan melakukan pelatihan karyawan secara berkelanjutan terprogram sesuai kebutuhan organisasi perusahaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat diberikan kesimpulan bahwa seluruh variabel independen yaitu baik lingkungan kerja maupun pelatihan masing-masing secara parsial berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap kinerja karyawan PTPN VI unit Ophir Sariak. Ini artinya hipotesis pertama dan hipotesis kedua diterima.

### Saran-saran

1. Kepada pimpinan PTPN VI unit Ophir Sariak didalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu meningkatkan lagi kondisi lingkungan kerja kearah yang lebih baik dan melakukan

pelatihan-pelatihan terhadap karyawannya secara terencana berkelanjutan sesuai kebutuhan perusahaan.

2. Karena masih banyak variabel-variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja secara teoritis, maka disarankan agar dilakukan penelitian lanjutan yang menguji pengaruh variabel-variabel lainnya itu terhadap kinerja karyawan PTPN VI unit Ophir Sariak.
3. Perlu juga dilakukan penelitian sejenis penelitian ini yang diperluas pada objek-objek penelitian lainnya agar pembuktian teori dapat lebih luas.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam rangka menghasilkan karya penelitian ini peneliti banyak sekali dibantu oleh pihak Pimpinan STIE Pasaman Simpang Empat yaitu bapak M. Saleh Lubis beserta staf pimpinan lain dan rekan dosen sejawat. Oleh karena itu pada kesempatan ini kami menghaturkan terima kasih yang setinggi-tingginya. Terima kasih yang tinggi juga kami sampaikan kepada pihak pimpinan dan staf PTPN VI unit Ophir Sariak yang telah memberikan kesempatan kepada kami untuk meneliti di perusahaan ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharmi, 2006, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rineva Cipta.
- Davis, K. & Newstrom, J.W., 1996. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fuad Mas'ud (2004), *Survai Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Imam (2007), *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Hanurawan, Fattah (2010), *Manajemen dan Organisasi*, Bandung, Penerbit Remaja Rosdakarya
- Imam Ghozali (2008), *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.

- Istianah (2007), *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Kuncoro, Mudrajat Ph.D. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Kreitner dan Kinicki.(2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat
- Luthans, Fred. 2006.*Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mas'ud, Fuad 2004. *Survai Diagnosis Organissional : Konsep dan Aplikasi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro..
- Maholtra, Naresh K dkk. (2004), *Marketing Research: An Applied Orientation*, New South Wales : Prentice.
- Mathis Robert, L., Jackson John H., 2009. *Human Resource Management* (Terjemahan) Buku 2, Edisi Kesembilan, Jakarta.: Salemba Empat,
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2009. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, Bandung : Refika Aditama,
- Muhadi (2007), *Manajemen Kinerja*, Badan penerbit Universitas \diponegoro, Semarang.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Riduwan dan Akdon. 2007. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel* Penelitian, Bandung : Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary, 1999, *Manajemen*, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Sedarmayanti, 2007, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta:Bumi Aksara
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE Universitas Indonesia.
- Simamora, Henry, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : STIE YKPN
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofyan (1989) *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Singgih Santoso, (2000), *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Gramedia.
- Suliyanto (2011), *Ekonometrika*, Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2002). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Cetakan Ketujuh. Bandung : Alfabeta
- Sekaran, Uma. (2006). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Buku 1 dan 2. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Tampubolon, Manahan. (2003). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta : Bhumi Aksara
- Tjihno Windryanto, M.Si (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yudistira, Jakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajagrafindo. Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumer Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Yusi, Syahirman dan Umiyati Idris. (2009). *Metodologi Pendekatan Ilmu Sosial : Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta : Citrabooks Indonesia.